

## 雇用対策法と男女雇用機会均等法の 募集・採用に係る規定等について

- 改正雇用対策法第10条において、「事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。」と規定されている。
  
- 一方、男女雇用機会均等法第5条において、「事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。」と規定されている。
  
- これらの規定の法的効果については、
  - ① 事業主に義務を課すものであり、これに違反した事業主に対して厚生労働大臣が指導、勧告等を行うことができる。
  - ② 同条を根拠として個人に採用請求等の権利が与えられるものではない。
  - ③ なお、同条に違反する行為が、民法上の不法行為に該当するか、無効とされるかどうかについては個々の事案につき裁判所により判断されるべきものである。

## 参照条文

### ○改正雇用対策法

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

第10条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

### ○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

(性別を理由とする差別の禁止)

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

## 雇用対策法と高年齢者雇用安定法第18条の2との関係

### ○ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

(募集及び採用についての理由の提示等)

第18条の2 事業主は、労働者の募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由により一定の年齢（65歳以下のものに限る。）を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、厚生労働省令で定める方法により、当該理由を示さなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項に規定する理由の提示の有無又は当該理由の内容に関して必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

※ 上記第18条の2第1項中「やむを得ない理由」については、現行の年齢指針の第3に規定されている例外事由10項目（改正雇用対策法及び改正雇用対策法施行規則の施行後は、改正雇用対策法施行規則第1条の3に規定する例外事由）が該当すると考えるが、募集・採用を行う際に65歳未満の上限年齢を設ける事業主は個別のケースに即した具体的な理由を求職者に対して提示することが必要である。